

# İLKÖĞRETİM 1. KADEME ÖĞRETMENLERİNİN YAŞAM KALİTESİ VE MESLEKİ DOYUMLARI

(The Life Quality and The Job Satisfaction of Elementary School Teachers)

Doç. Dr. A. Kadir ASLAN \*

## ÖZ

Toplumlardaki bilgi birikiminin artması ve teknolojik gelişmeyle birlikte, çalışma yaşamı çok çeşitlilik kazanmıştır. Bu bağlamda mesleki uzmanlaşma kaçınılmaz bir hale gelmiştir. Dolayısıyla yapılan işin niteliği ve buna bağlı olarak verimli çalışma sorunları gündeme gelmektedir. Bu sorunların en başta geleni yapılan işten alınan doyum konusudur. Mesleki doyum kavramı ile açıkladığımız bu motivasyon unsuru çalışma performansını ve verimliliği arttırmada önemli bir etkidir.

Çalışma performansını artıran motivasyon etkenlerinin hemen hepsini ifade eden unsurları "yaşam kalitesi" kavramı ile de açıklamak mümkündür. Bu kavramın analizi bireyin yaşantısını anlamaya ve doyuma ulaşıp ulaşmadığı noktasında bir değerlendirme yapma olanağına sahip olmada önemli ipuçları verir.

Bu çalışmada, 400 İlköğretim 1. kademe öğretmenini kapsayan bir anket uygulanarak öğretmenlerimizin yaşam kalitesini ve mesleki doyumlarının motivasyon etkenleri araştırılmıştır.

Bu amaçla, öğretmenlerin, mezun oldukları okul, öğretmenlik mesleğini seçme nedeni, onların toplumsal kökenleri, mesleki geleceğe ilişkin tasarımları, kişilik özellikleri, çalışma koşulları vb. etkenler irdelenerek mesleki doyum düzeyleri belirlenmeye çalışılmıştır.

**Anahtar Sözcükler:** Yaşam kalitesi, mesleki doyum, iş verimliliği, ilköğretim, ilköğretim birinci kademe öğretmeni (sınıf öğretmeni).

## ABSTRACT

Besides the increasing knowledge and the developments in technology, working conditions changed and a variety of specialized job emerged. So, the questions of the quality in work and also the problems of productivity arised. The most important problem here is the job satisfaction. The motivation that is mentioned here as job satisfaction has a great importance in increasing the performance and the productivity in work.

It is possible to explain all the motivational factors, which increases the performances in work as "Life Quality". The analyze of this term gives clues in understanding individual's life-style and also in evaluating his/her level of satisfaction. In this study, 400 Elementary School teachers are interviewed in order to test the motivations for their life quality and job satisfaction. To focus on the objectives of the present research, the teachers are asked about; the school they graduated, the reasons of being a teacher, their cultural backgrounds, their future plans on this job, personalities and the working conditions.

**Key words:** Elementary education, elementary school teacher, life quality, job satisfaction, work productivity.

## GİRİŞ

Gerek günlük, sıradan yaşamda, gerekse çalışma ortamı içinde, yaşam kalitesinin göstergesi olarak insanların yaşamını anlamlı kılan değerlerin başında "mutluluk" kavramı gelmektedir. Gerçi çoğu Amerikan görgül ekolüne bağlı psikologlar deneysel sosyal psikolojinin yöntemlerini bu kavramın açıklanabilmesi için uygulamışlarsa da, mutluluğu nesnel bir şekilde tanımlamayı gerçekleştirememişlerdir. (Bilgin, 1985: 114) Fakat yine de mutluluk kavramı insanların belli bir konuda ya da yaşamın herhangi bir anındaki bir etkinlikten zevk alması, hoşnut kalması, başka bir anlatımla yaşam sürecinin kendisi

için nesnel olarak bir anlam ifade etmesi olarak ifade edilebilir.

Yaşam kalitesi değişme ile sıkı bir ilişki içindedir. Bu nedenle, referans alınabilecek birtakım değerlerin bulunması gereklidir. Dolayısıyla yaşam çerçevemizde şöyle ya da böyle, genel bir doyum boyutu olduğunu düşünürüz. Öyle ise, genelde yaşam doyumu, özelde mesleki doyum, içinde bulunduğumuz ardışık durumlardan her birine ilişkin olan ve her biri farklı yerlere gitse, farklı şeyler yapsa da insanların az veya çoğu tarafından paylaşılan bir boyuttur; "genel faktör" niteliğinde bir etmendir (Bilgin, 1985: 115).

Bir meslekte yükselme ya da başarılı olma düşüncesi, yaşam kalitesi düşüncesi ile paralel olarak ortaya çıkar. Genelde bir birey

\* Ege Üniversitesi Eğitim Fakültesi Öğretim Üyesi

için daha iyi bir yaşam kalitesine ulaşmanın en kestirme yolu, çevrenin (sosyal, ekonomik, kültürel vb.) elverişli olduğu bir başka yere gitme olmuştur. Mesleki anlamda daha iyi bir yaşam kalitesine ulaşmak ise, kuşkusuz en elverişli koşulların çalışma ortamında varolmasına bağlıdır.

Yaşam kalitesi, bireyin daha iyi bir yaşam sağlamak amacıyla gösterdiği çabadan çok, toplumsal çevrenin bu çabaya gösterdiği az veya çok güçlü tepkisidir. Yani bu çevrenin ona getirdiği kolaylık/zorluk düzeyidir, ortaya koyduğu sosyal, ekonomik ve kültürel ölçütlerdir. Kısacası, yaşam kalitesini belirleyen şeyler, az ya da çok sayıda bireyin paylaştığı çevreye ve genel toplumsal yapıya bağlı faktörlerdir.

Özellikle son yıllarda yaşam kalitesi kavramı toplumun hemen her kesiminde ve günlük yaşamın bir çok alanında gelişmiş toplumların üzerinde yoğunlaştıkları önemli kavramlardan biri olmuştur. Bu kavramın içeriğinde, çeşitli halk katmanlarının mutluluğu ve "iyi olma"larından, çevresel kalite ve ekolojik yapılara dek uzanan çok çeşitli ve seçkisel değişkenler yumağını bulmak olanaklıdır (Yetim, 1985: 133). Bu geniş kavram zenginliğini barındıran yaşam kalitesi araştırmalarında konuyu ilgilendiren en önemli özellik, toplumsal yaşamda öğretmenlik mesleğini etkileyen yönlerin ortaya konması ve Milli Eğitim amaçlarının saptanmasında bu verilerden yararlanılmasıdır. Eğitim bilim çevrelerinin ve kuşkusuz Milli Eğitim Bakanlığının yoğunlaşması gereken konu, eğitimin temel unsurlarından biri olan öğretmenlerin yaşam kalitelerini belirleyen nedensel ilişkileri saptama ve öğretmenlerimizin mesleki doyumlarını sağlamaya yönelik çabalar olmalıdır.

### **Yaşam Kalitesi Kavramının Tanımlanması**

Öncelikle kavramın yeni ve çok yönlü değerlendirilebilme özelliğinden dolayı tanımlama yapılmasının güçlüğü söz konusudur. Nitekim Murell ve Norris (1983) bu güçlüğü, tek bir disiplinin yaşam kalitesi kavramını, doğru bir şekilde tanımlamaya

yeterli olamayacağı düşüncesiyle dile getirmişlerdir. Ancak, Andrews ve Withey (Bkz. Yetim, 1985: 134) bu kısıtlamanın kapsamı içinde, yaşam kalitesi kavramını, bireylerin doyumunu ve onların sosyal ilişkilerinin kesişimi olarak tanımlamışlardır. Nihayet Weinstein ve Frankel (1974); yaşam kalitesini, bireyin kendi yaşamından doyum bulması ve mutluluk kapasitesi olarak tanımlamışlardır (Bkz. Yetim, 1985: 134).

Yaşam kalitesi kavramı üzerinde duran hemen her araştırmacının üzerinde uzlaştığı değerler doyum ve uyum kavramları ile ifade edilebilir. Özetle, tüm tanımlamalarda görülen ortak nokta, kalitenin belirleyicisi olarak genelde yaşama ya da yaşamın çeşitli alanlarına ilişkin doyum ve bunun sonucunda mutluluk durumudur. Tarihsel çerçeveden baktığımızda yaşam kalitesi kavramının öncelikle ekonomik bilimlerde; refah, yaşam düzeyi ve kalkınma kavramlarından hemen sonra ortaya çıktığını ve ekonomik kalkınmayı kişi başına ölçütleriyle ölçen yaklaşımın daha gelişmiş bir anlayışını yansıttığını görüyoruz. Ekonomistlerin yaklaşımı, yaşam kalitesinin yaşam düzeyi kavramına çok yakın bir anlamda alındığını düşündürmektedir (Bilgin, 1985:157).

Kuşkusuz yaşam kalitesi düzeyini ölçmek için kullanılan fiziksel, ekonomik, sosyal ve psikolojik göstergeler kavramın açıklanmasında tek başlarına yeterli olmamaktadır. Çünkü, örneğin yalnız ekonomik açıdan bireyin doyum alması psikolojik ve sosyal açılardan da doyuma ulaştığını göstermez. Bu göstergelerin tümünün bir arada kullanılmasıyla geliştirilen bir ölçeğin yaşam kalitesini daha anlamlı bir şekilde ölçeceği söylenebilir (Bilgin, 1985: 160).

Yaşam kalitesi kavramı toplumların özelliğine ve kişilerin gereksinimlerine göre farklılık göstermekle birlikte, aynı meslek grubu içinde yaşayan insanların paylaştıkları ortak noktalar bulunması nedeniyle yaşam kalitesinin mesleki boyutunu bir faktör niteliğinde ele almayı düşündük. Araştırmamızda özelden öğretmenlik

mesleğinde çalışanların yaşantılarının bu yönleri açısından gerçekleşen süreçlerden almış oldukları doyumunu belirlemeye çalıştık. Kriterler olarak da hem toplumsal değer yargılarını hem de öğretmenlerin kendilerinin yaşam kalitelerini nasıl algıladıklarını ve bu bağlamda mesleklerinden almış oldukları doyumunu esas aldık. Bunun için önce öğretmenlik mesleği hakkında kısa bir açıklama yaptıktan sonra, öğretmenlerin bu mesleğe ilişkin doyum düzeylerini saptamaya çalışacağız.

## YÖNTEM

### Problem

Eğitim, insanlık tarihi ile var olan bir süreçtir. Eğitim olgusunun formal bir şekilde gerçekleştirilmesinin en önemli aracı ise öğretimdir. Öğretim etkinliklerinin bir iş, bir uğraşı alanı olarak ortaya çıkması, öğretmenlik mesleğinin doğmasına yol açmıştır (Tezcan, 1988: 342). Öğretmenliğin bir meslek olup olmadığı uzun süre tartışılmıştır. Hatta öğretmenliği bir yarı meslek olarak değerlendirenler bile olmuştur (Bourdoncle, 1991: 80).

Ancak günümüzde artık öğretmenliğin tam anlamıyla bir meslekte bulunması gereken özelliklere sahip olduğu konusunda görüş birliğine varılmıştır. Ne var ki, ülkemizde öğretmen yetiştirme konusu çoğu kez belirli standartlara bağlanamadığından, gerek öğretmenlerin niteliği gerekse kendilerinin mesleğe bakış açılarında önemli farklar ve sorunlar gündeme gelmektedir. Bu durum kuşkusuz öğretmenlerin yaşam kalitelerini ve mesleki doyumlarını etkilemektedir. Ayrıca, çağımızda bilim ve teknolojiye büyük, hızlı değişme ve gelişmeler toplum yapısını hızla değiştirmekte, bunlara paralel olarak eğitimin amaçlarında, yöntemlerinde ve öğretmenin geleneksel rollerinde de değişimler olmaktadır (M.E.B., 1982: 2). Bu durumda öğretmenlik mesleğini seçmede etken olan unsurların farklılaştığı ve çeşitlendiğini söylemek mümkündür. Günümüzde geleneksel anlamdaki insan üstü bir imajla nitelendirilen bir eğilim ile

(Akyüz, 1979: 111), değerlere, ayrıcalıklı sosyal rollere bağlı olarak kişisel gönüllülük ya da sadece pratik nitelikteki nedenler, kolaylıklar için mi ya da ekonomik olanakların yetersizliği veya kişisel tercihlerle mi öğretmenlik mesleğinin seçildiği sorusu önem taşımaktadır. Bu araştırmada bu konulara da açıklık getirilmeye çalışılacaktır. Zira, bir mesleğin seçilmesindeki temel faktörler de mesleki doyumun en önemli ölçütleridir.

1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanununun 43. Maddesinde "Öğretmenlik genel kültür, özel alan eğitimi ve pedagojik formasyonla sağlanan özel bir ihtisas mesleğidir" denilmektedir. Öğretmenlik, gerek entelektüel, gerekse mesleksi açıdan bir ulusun ve ülkenin geleceğini hazırlama sorumluluğunu taşıyan bir meslektir. Gelişmiş toplumların ulaştıkları noktada öğretmenlerin başarılarının etkisi bilinen bir gerçektir. Herhangi bir meslek alanında başarılı olmanın en önemli etkenlerinden biri mesleki doyumdur.

Bu nedenle araştırmamızda toplum eğitiminin alt yapısını oluşturan İlköğretim 1. kademe (sınıf) öğretmenlerinin performanslarının temel etkeni olan yaşam kaliteleri ve buna bağlı olarak mesleki doyum düzeylerini belirlemeyi amaçladık. Bu bağlamda öğretmenlerin mesleki doyumlarını etkileyen, cinsiyet, medeni durum, mezun oldukları okul, mesleki kıdem, mesleği seçme nedenleri, mesleki gelir, toplumsal kökenleri, toplumsal beklentileri, mesleğin çalışma koşulları, yöneticilerle ilişkileri, öğretmenlerle ilişkileri, mesleğin saygınlığı ve geleceği değerlendirme gibi durumları, kişisel, toplumsal, ekonomik ve mesleksi özellikler çerçevesinde irdelenmeye çalışılmıştır.

### Araştırma Tekniği

Örneklem grubunu İzmir metropolündeki, Mithatpaşa, Güzelyalı ve Balçova semtlerinde bulunan altısı kent merkezinde, altısı da Kadifekale, Çimentepe ve Uzundere semtlerindeki gecekondu kesiminde bulunan toplam on iki İlköğretim Okulundan tesadüfi örnekleme yöntemi ile

400 kişi olarak belirledik. Ayrıca örnekleme oluşturan öğretmenleri de kendi aralarında kadın-erkek olarak ve meslekteki kıdem durumlarını göz önüne alarak sınıflandırdık. Bulguları da her özelliği kendi içinde belirterek yorumlamaya çalıştık.

Araştırma amacına yönelik veriler birbirini tamamlayan üç tekniğin uygulanmasıyla elde edilmiştir. Bunlar, "anket formu uygulaması", "tartışma grubu" ve "gözlem" tekniğidir. Her üç tekniğin bizzat araştırmacı tarafından gerçekleştirilmiş olması araştırmanın güvenilirliğini arttırması açısından önemli görülmüştür.

### **Mesleki Doyum ve Öğretmenlik Mesleğinde Doyumu Etkileyen Faktörler**

Teknolojik gelişme ve bilgi birikimine paralel olarak mesleklerin çeşitliliği de gündeme gelmektedir. Bu durum mesleki uzmanlaşmaya önem verilmesi sonucunu doğurmuştur. Uzmanlaşmanın önemini gösteren en önemli kriter ise, yapılan işin kalitesi ve verimli çalışmadır. Dolayısıyla yapılan herhangi bir işin nitelikli olabilmesi için uzmanlık özelliğinin yanında bir diğer koşul da yapılan işten doyum almaktır. Uzmanlar, yapılan işten doyum alınmasını, iş performansını artırıcı temel unsurlardan biri olarak değerlendirmektedir.

Bu anlayıştan hareketle, 1974 yılında uluslararası çalışma örgütü (ILO) toplanarak, işin insanlaştırılması, yani insani duygu ve değerlerin ön plana çıkarılması gerekliliğini gündeme getirdiler. Başka bir anlatımla, işin fiziksel koşullarının yanı sıra işin yönetimi, hedefleri ve insana özgü yapılanmasının önemi ön plana çıkarılmıştır. Böyle bir yapılanmanın iş yaşamı kalitesini yükselteceği ve iş doyumunu arttıracığı vurgulanıyordu. İş doyumunu kavramı ve iş doyumunun ölçülmesi ilk olarak 1911 de Frank Taylor'un çalışmalarıyla başlamış ve o zamandan bu yana değişikliklere uğramıştır.

Taylor'un kavramlaştırmasında iş doyumunu, kazanılan paranın miktarı ve ödüllendirmelere dayanır. 1935'de Hoppock,

iş doyumunun, genel doyumun bir parçası olduğunu ve kişinin yetenekleri, sosyal becerileri, işe karşı ilgi düzeyi, işle ilişkili eğitim düzeyi gibi faktörlere bağlı olduğunu ifade etmiştir. Farklı bir anlatımla, iş görenin zeka, eğitim, emek, örgütsel bağlılık ve çabadan oluşan girdilerine karşılık aldığı ile alması gerektiğini düşündüğü arasındaki fark iş doyumunu belirler. Buna ister girdi-çıkıtı dengesi, isterse denklik düşüncesi diyebiliriz (Ulusoy, 1998: 25; Ergene, 1991: 697).

Çok değişik tanımlamalar yapılmasına karşın, ortak bir değerlendirme ve çok basit bir anlatımla, iş doyumunu, iş görenlerin yaptıkları işlerinden duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluk olarak tanımlanır (Davis, 1972: 96). Başaran, (1982: 131) ise iş doyumunu: "bireyin işini ve iş yaşamını değerlendirmesi sonucunda elde ettiği haz duygusu" şeklinde açıklamaktadır.

İş doyumunu "çalışanların işlerindeki rollerine karşı, tepkileri" olarak tanımlayanlar da vardır (Rue ve Byars, 1990: 192). Bu tepki, kuşkusuz işin bir çok yönüne ilişkin duyulan memnuniyet derecesinin bir ifadesidir (Mc Cormick ve Ilgen, 1980: 301) Blow ve Naylor ise iş doyumunu bireyin sahip olduğu çeşitli tutumların bir sonucu olarak görmektedirler (Balcı, 1985: 2). Bu tutumlar; işle ilgili ücret, çalışma koşulları, gelişme olanakları, yeteneğin tanınması, işteki sosyal ilişkiler, iş değerlendirmesi ve benzeri değişkenlerle ilgili olarak görülmektedir.

Korman, (1978: 169) iş doyumunun içeriği ve etkenleri ile ilgili belli sonuçları; denge, eşitlik ve iyilik kavramlarına bağlamaktadır. Ona göre iş gören ücret, statü, yükselme, olanak ve etkin denetim gibi bazı sonuçlara ulaşmak için zeka, eğitim, yaş, sağlık, çaba gibi bazı girdiler verir. Eğer iş gören bunların karşılığında aldıklarını az buluyor ise, ya da herhangi bir ölçüt grubuna göre az olduğunu düşünüyor ise, işinden doyum almayacaktır.

Balcı (1985: 4-5) bu tanıma paralel olarak iş doyumunu şöyle bir denklemle formüle etmektedir:

	<b>İŞ DOYUMU:</b>	
	<i>İşin kendisinden</i>	
<i>Personelin</i>	<i>değerlerinin</i>	<i>Ücretten</i>
<i>İş Değerleri</i>	<i>algılanma</i>	<i>Çalışma</i>
	<i>(gerçekleşme)</i>	<i>koşullarından</i>
	<i>derecesi</i>	<i>v.b. elde</i>
		<i>edilen doyum</i>

İş doyumunu etkileyen çeşitli etkenlerin olduğu bilinen bir gerçektir. Ancak bu etkenleri kimileri (Başaran, 1982: 206; Baysal, 1981; Mc Cormick ve Ilgen, 1980; Locke, 1976) iş doyum etkenleri-değişkenleri; kimileri de (Vroom, 1969) iş doyum kararlaştırıcıları olarak adlandırmaktadır. Ancak bu etkenler ya da boyutlar işin amacına ve doğasına göre değişebilmektedir (Mc Cormic ve Ilgen, 1980: 301). Bu etkenler iki grupta toplanmaktadır:

#### 1- İşle ilgili bireysel etkenler.

Bunların temsil ettiği özellikler: İş değerleri, yaş, cinsiyet, öğrenim düzeyi ve sosyo-kültürel göstergelerdir.

#### 2- Çevresel ya da Örgütsel Etkenler:

Bunlar da; iş ve içeriği, ücret, yükselme olanağı, denetim, çalışma koşulları, örgütsel ortam ve örgütsel yönetimidir (Kazlauskas, 1995; Başaran, 1982; Wofford, 1982; Baysal, 1981; Korman, 1978; Locke, 1976; Stogdil, 1974).

#### Güdüleme- Doyum Kuramları

Genellikle iş doyumunu ile iş güdülemesi birbiri ile ilintili iki kavram olarak değerlendirilir. Ancak bu görüşe karşı çıkanlar da vardır. Bunlara göre iş doyumunu, kişinin mesleğe yönelik duygularıyla; iş güdülenmesi ise, meslekte ortaya çıkan davranışlarla ilgilidir. Buna karşın, bu iki kavramın özdeş olarak algılanması pek yadırganmaz. Doyum, tavır alınan nesneden hoşlanma ya da hoşlanmamayla ilgili bir tepkidir (Yalçınkaya Akyüz, 2000: 32). Çünkü bireyin doyum duyduğu şeylere yakınlaşacağı ve memnun olmadığı şeylerden kaçınacağı bilinen bir insani özelliktir. Kısaca, iş doyumunu, bir bakıma iş güdülenmesi ile ilişkili bir davranıştır. İş

doyumunun ana etkenlerinden biri bağımsızlıktır (Petit, 1975: 286). Bununla birlikte motivasyon kuramlarının temelinde, bireylerin kendilerine hoş geleni aramaya yöneldiklerine ilişkin hazcı bir görüş de bulunur (Hoy ve Miskel, 1987: 176). Dolayısıyla bir çok güdülenme kuramının iş doyum kuramı olarak vurgulandığı görülür (Mc Cormick ve Ilgen, 1980: 305).

İş doyumunu güdülenme ile bağdaştıran kuramlar değişik yazarlar tarafından değişik sınıflandırmalarla ele alınmıştır (Balcı, 1985; Locke, 1976). Buna göre;

#### 1- İçerik Kuramları

- Maslow Kuramı (Gereksinimler Hiyerarşisi)

- İki etmen kuramı

- Mc Clelland Kuramı (Başarı Gereksinim Kuramı)

#### 2- Süreç Kuramları

- Beklenti Kuramı

- Denklik Kuramı (Hakkaniyet Kuramı)

#### 3- Verimlilik (Doyum) Kuramı

4-Toplumsal Başvuru (Referans) grubu kuramlarından söz edilebilir. Bu kuramları birer cümle ile açıklamak konumuzun anlaşılmasına yardımcı olacaktır.

-Maslow'un gereksinimler hiyerarşisi kuramına göre, insanların bir çok gereksinimi vardır. Bu gereksinimlerin sağlanması bir güdülenme sağlayacaktır. Bu da bireyin iş doyumunu o bağlamda sağlamaya yardımcı olacaktır.

- Herzberg'in İki Etmen Kuramı. Bu kurama göre, işin kendisinden doğan, asıl sorunla doğrudan ilgili olan doyuma yol açan etmenlerdir. Bunlara güdüleyiciler de denmektedir. Bu etmenler; tanınma, otonomi, saygınlık, başarı gibi işin içeriği ile ilgili olan boyutlardır (Sergiovanni ve Carver, 1973: 70). Bu kurama göre, bir de doyumuzsuzluğa neden olan etmenler söz konusudur. Bunlar doğrudan yapılan işle ilgili olmayıp, işin yapıldığı çevrede bulunan

yönetim politikası, denetimi, insan ilişkileri, işin çalışma koşulları ve ücret gibi boyutlardır.

**McClelland Kuramı (Başarı Gereksinimi Kuramı).** Bu kurama göre başarılı olma isteği duyan bireyler, bu konuda bir geri bildirim aldıklarında mutlu olacaklardır. Bu durum bir tür güdüleyici etki yaratarak, bireyin daha da başarılı olmasına yardımcı olacağı gibi, bir doyuma ulaşmasına da katkıda bulunacaktır. Başka bir anlatımla, çalışanlara yaptıkları iş hakkında geri bildirim vermek, onlarda başarılı olma gereksinimini uyandıracaktır (Bilgin, 1992: 53).

**- Beklenti Kuramı.** Beklenti (expectancy) iş görenin belli bir çaba sonucu başarılı bir performansa ulaşacağına inanmasıdır. Sonuç veya hedef, güdülenme için son derece önemlidir. Çünkü insanlar sonuçlara değer biçerler. Sonucun değerini değerlik (valence) terimi ifade eder. Böylece değer kavramı çalışanın belli bir sonucu tercih etme derecesini, yani sonuca ulaşmaya değer mi değmez mi tercihini yaptığını gösteren bir anlama sahiptir (Bkz, Yalçinkaya Akyüz, 2000: 42). Sonuçlar insanlar tarafından farklı biçimlerde değerlendirilebilirler. Dolayısıyla beklenti kuramına göre, önemli olan sonuçların gerçek değeri değil, kavramsal olarak taşıdığı değerdir. Bu yüzden Vroom, değer (value) yerine değerlik (valence) terimini kullanmıştır. Değerlik ilerde ortaya çıkabilecek bir sonuç karşısında, kişinin ulaşabileceğini umduğu doyum seviyesini ifade eder.

**Denklik-Hakkaniyet (equity) Kuramı.** Kendisini diğer insanlarla karşılaştıran kişi, kendi girdi/sonuç oranı ile diğer kişilerin girdi/sonuç oranını eşit görme eğilimi taşır. Aksi bir durumda adaletsizlik olduğu kanısına varır ve bu adaletsizlikten rahatsız olur (Kabasakal, 1989: 45). Çalışanların iş ortamında yaptıkları katkı; bilgi, beceri, yetenek, çaba, kısaca işteki performans olarak sayılabilir. Buna karşın elde edebileceği sonuçlar ise; ücret, terfi, takdir, ek olanaklar, yükselme statüsü gibi,

işin tamamlanması sonucunda elde edilen ödüllerdir (Bilgin, 1992: 57; Balcı, 1985: 48; Onaran, 1981: 167). Bu kurama göre önemli olan, karşılaştırmayı yapan kişinin algılayış biçimidir. Oranlar arasında gerçekten bir fark olup olmaması değildir.

**- Verimlilik-Doyum Kuramı.** Bu kurama göre verimlilik ve doyum arasında bir ilişkinin olduğu varsayılır. Bu model bir beklenti kuramına dayandırılmaktadır. Yani bu kurama göre ödüller doyuma neden olur ya da bazı durumlarda, performans ödülleri yaratır. Porter ve Lawler (Bkz. Yalçinkaya Akyüz, 2000: 43) ödülleri, "içsel" ve "dışsal" diye ikiye ayırırlar. İçsel ödüller bireye, gösterdiği iyi performanstan ötürü, kendisine verilir. Bunlar duyguyla ifade edilir niteliktedirler. Dışsal ödüller ise, örgüt tarafından verilir ve özellikle alt düzey gereksinimlerin doyumunu sağlarlar. Bunlar da; ücret, terfi, statü ve iş güvenliği gibi etkenleri içerirler.

**Toplumsal Başvuru- Referans Grubu Kuramı.** Balcı'ya (1985: 52) göre, bu kuram bir anlamda gereksinim karşılama kuramına benzetilebilir. Buna göre bir iş, iş görenin başvuru grubunun ilgi, istek ve gereklerini karşılıyorsa, işgören bu işten doyum bulacak, aksi durumda doyum bulamaz. Görüldüğü gibi, iş doyumunun iki temel etkeni olduğunu söylemek mümkündür. Bunların ilki bireysel, ikincisi ise örgütsel etkenlerdir.

Örgütsel özendirici faktörler şu şekilde sıralanabilir:

Alınan ücret, çalışma ortamı, meslekte ilerleme ya da akademik çalışma olanakları, yöneticilerle ilişkiler, elde edilen başarılar v.b. Belirtilen bu faktörlerin etkisi, objektif değişkenlerin yanı sıra bireyin işe ilişkin verdiği duygusal tepkilere bakılarak değerlendirilir. Sonuçta iş doyumunu değerlendirmelerinde işin niteliklerine ve iş yerine ilişkin spontane duygusal tepkiler ve yaşantı temelli bilişsel tepkiler yer almaktadır (Yetim, 1993: 35). Yapılan araştırmalar iş doyumunun çok çeşitli değişkenle ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Bu değişkenlerden bir kaç; yaş,

cinsiyet, mesleki statü vb.'dir. Örneğin yaş ile iş doyumunu arasında genellikle olumlu bir ilişki olduğu görülmüştür. Araştırmacılar, bunu, yaşlandıkça deneyimin artması, deneyimin artmasının da doyuma ulaştırdığı şeklinde açıklıyorlar. Genç insanların ise yükselme ve diğer iş kollarına ilişkin aşırı beklentilere sahip olmaları nedeniyle işe girdiklerinde doyumsuz olma olasılıklarının fazla olabileceği de savunulmaktadır (Ulusoy, 1998: 26). Mesleki doyum konusunu cinsiyet farklılıkları açısından değerlendiren bir araştırma; çalışma koşulları ve ücret her iki cinsiyet açısından eşitse, kadın ve erkek arasında iş doyumunu bakımından bir farklılığın gözlenmediğini, diğer durumlarda ise erkeklerin kadınlardan daha doyumlu olduklarını saptamıştır. Yine statünün yükselmesine bağlı olarak iş yaşamından alınan doyumun farklılaştığı bulunmuştur. Bununla birlikte artışın belli bir noktaya kadar olduğu ve üst düzey yöneticilerin iş doyumunda düşüşler gözlenmiştir. Söz konusu düşüşün nedenleri, bireysel kökenli olup, bireyin doyum ölçütlerinde çeşitlenmeye, işin daha talep edici oluşuna ve bireyin kendini gerçekleştirme isteğinin karşılanamamasına bağlanmıştır (Yetim, 1993: 35).

Meslek doyumunu etkileyen bir diğer etken de toplumsal koşullardır. Genellikle iş görenler kendi çalışma koşullarını toplum koşulları ile karşılaştırırlar. Buna göre meslek koşulları vasat, toplum koşulları kötü ise, bu durumda çalışanlar doyumlarını yükseltme eğilimine girerler, çünkü kendilerini oransal olarak iyi kabul ederler (Ulusoy, 1998: 26). Ayrıca mesleki yaşam biçimi ile toplumun yaşam biçimi arasında da bir ilişki kurulması söz konusudur. Bu iki değer sistemi birbirine yaklaştığı ölçüde bireylerin mesleklerinden daha çok doyum aldıkları gözlenmiştir (Ulusoy, 1998: 26).

Özelde öğretmenlerin mesleki doyumları konusu da uzun zamandır araştırmacıların ilgisini çeken bir alan olmuştur (Özdayı, 1991: 62). Nitekim gerek diğer meslek alanlarında, gerekse eğitim alanında mesleki doyuma ilişkin yapılan araştırmaların %40'ından fazlası,

öğretmenlerin mesleki doyumlarını konu almıştır. Bu alanda yapılan hemen tüm araştırmalara kaynak teşkil edecek en önemli çalışma Herzberg'in ikili faktör kuramıdır (Sergiovanni, 1976: 46-86). Herzberg'in ikili faktör kuramına göre, "başarı, tanınma, ilerleme, gelişme ve sorumluluk" ile ilgili faktörler doyuma ulaştırıcıdır. Herzberg bunları güdüsel etmenler olarak adlandırmaktadır. Bu faktörler genellikle işe yöneliktirler ve işin içeriği ile ilgilidirler. Çünkü iş yapma eylemi başlı başına ödüllendiricidir. Bu durum, özellikle yüksek bir güdüleme ve iş doyumunu sağlama yönünde gelişir, ancak bunların yokluğu, büyük bir doyumsuzluk yaratmaz (Eren, 1991: 391).

Bu faktörlerden ikincisi ise tamamen çevresel boyutludur. Yani çevre ile ilgilidir. Bunlar, "teknik bilgi, denetim, kişiler arası ilişkiler, fiziksel çalışma ortamı, gelir düzeyi, yönetsel uygulamalar, kurum politikası, statü ve iş güvenliği" ile ilgili olup kişiye uygun bir uyarım için arzu edilen iş tavrı ve çalışma performansını sağlayan etkenlerdir. Ancak çevresel faktörler de genel kaliteyi koruyan, katkıda bulunan, destekleyen, fakat doğrudan güdüleme yapmayan gereksinimlerdir (Miller, 1974: 193).

Mesleki doyum, iş görenin yaptığı işten duyduğu tatmin ya da tatminsizlikle ilgili bir kavramdır (Dawis, 1984: 96). Başka bir anlatımla, öğretmenin mesleki doyumuna ya da doyumsuzluğuna yol açan durumlar, öğretmenin kendisi hakkında genel görüşleri (içsel motivasyon unsurları) ve bu görüşlerin öğretmenlerin çevresindeki kişiler tarafından (dış motivasyon unsurları) nasıl algılandığına ve değerlendirildiğine bağlıdır. Doyumu salt iç etkenlere, doyumsuzluğu ise dış etkenlere bağlayanlar (Smilansky, 1984: 84-92) bulunmakla birlikte; gerekli olan tüm koşullar sağlansa da bir meslek sahibinin mesleğinde başarılı olup doyuma ulaşabilmesi için hem "iç motivasyon" hem de "dış motivasyon" unsurlarının sağlanmasının yanında, mesleğinin önemine inanması ve mesleği için gerekenleri bilmesi ve uygulaması gerekir (Başaran, 1996: 114).

Bunun için gerekli faktörleri kişisel, toplumsal, ekonomik ve mesleki üst başlıkları altında fakat bu başlıkları da kendi içlerinde ayırarak analiz etmeye çalışacağız.

## BULGULAR VE YORUM

### 1- Kişisel Özellikler

Öğretmenlerin kişisel özellikleri deyince, onların; cinsiyeti, medeni durumu, mezun olduğu okul, mesleki kıdemi,

mesleğini seçme nedeni v.b. durumları anlıyoruz. Tüm bu özelliklerin kuşkusuz onların mesleklerini yerine getirme biçiminde ve dolayısıyla mesleklerinden aldıkları doyumda etkisi vardır. Öğretmenin eğitim ve öğretim etkinliklerinde olumlu bir performans göstermesinde kişisel özelliklerin önemini bir çok araştırma ortaya koymuştur (Hesapçioğlu, 1988; Küçükahmet, 1976; Varış, 1973).

Tablo 1. İlköğretim 1. Kademe Öğretmenlerinin Demografik Özelliklerine Göre Mesleki Doyum Oranları

Cinsiyet		Cinsiyete Göre Mesleki Doyum	Medeni Durumlarına Göre Mesleki Doyum	Mesleki Kıdem Açısından Doyum		
Kadın N	220	176	Evli	%65	Kıdemi 20 Yıl ve Daha Fazla	%87
%	55	%80				
Erkek N	180	72	Bekar	%35	Kıdem Süresi 1 ila 10 Yıl	%48
%	45	%40				
TOPLAM	400					

**a-Cinsiyet:** Örneklemimizi oluşturan öğretmenlerin %55'ini kadınlar, %45'ini ise erkekler oluşturmaktadır. Buna göre özellikle İlköğretim 1. kademe öğretmenliğinin giderek bir kadın mesleği olma özelliği taşıdığı görülmektedir. Öğretmenlerin mesleklerinden doyum alma oranları ise, kadınlarda %80, erkeklerde ise %40'dır. Bunun en önemli nedenlerinden biri, kadınların annelik güdülerinin öğretmenlik yapmaya yatkın olduğu, ikili öğretim uygulamaları nedeniyle kadınlar için bu mesleğin daha az yorucu olması ve dolayısıyla kendi ailelerine de zaman ayırabilmeleri olarak görülebilir. Erkek öğretmenler açısından ise küçük çocuklarla uğraşmanın zorluğu, dolayısıyla erkeklerin çocuklarla ilgilenmeye yatkın olmamalarının etkisi olduğu söylenebilir.

**b-Medeni durum:** Öğretmenlerin medeni durumlarına göre doyumlarının ise evli olanlarda %65, bekar öğretmenlerde ise

%35 oranında olduğu gözlenmiştir. Bu da medeni durumun öğretmenlik mesleğinde doyum sağlamada önemli bir etken olduğunu göstermektedir.

**c-Mezun olduğu okul:** Kişisel özelliklere ilişkin bir başka etken ise, öğretmenin mezun olduğu okuldur. Öğretmen okulu ya da eğitim yüksek okulu mezunu öğretmenlerin %87'si, öğretmenlik mesleğinden zevk aldıklarını ve dolayısıyla doyumuna ulaştıklarını belirtmişlerdir. Burada, öğretmenlik formasyonu almış olmalarının ve buna bağlı olarak büyük ölçüde mesleklerini isteyerek seçtiklerinin önem kazandığını söyleyebiliriz.

**d-Mesleki kıdem:** Özellikle son çeyrek asırda Türkiye'de gerek toplumsal gerekse ekonomik yapı değişiminin genel anlamda farklı ve yeni bir toplumsal yapılanmaya yol açtığı gözlenmektedir. Bu süreçte bazı mesleklerin statülerinin önem kazandığı, bazılarınınınkinin ise gözden



düştüğü gibi bir değer yargısı oluşmuştur. Örneğin yapılan araştırmalarda son yıllarda öğretmenliğin toplumsal statüsünün ve bu mesleğin kimler tarafından seçildiği konusundaki göstergelerin iç açıcı olmadığını gözlemekteyiz (Balcı, 1991: 121-128). Ancak bir mesleğin icra edilmesinde genç yaşlardan olgunluk dönemine geçişte bireylerde bir toplumsal görevin yapıldığı duygusunun giderek arttığı gözlenmiştir (Joseph ve Green, 1986). Bu, topluma bir değer kazandırma, toplumsal bir sorumluluğu yerine getirme duygusudur. Bu nedenle, kıdemi 20 yıl ve yukarısı olan öğretmenlerin %87'si mesleklerinden doyum aldıklarını belirtmişlerdir. Bu duygu meslekteki kıdem süreleri 1 ila 10 yıl arasında olanlarda %48'dir. Bu durumda gerek öğretmenlik mesleğinin kendine özgü sorunlarının gerekse, genel anlamda ülkede var olan birçok ekonomik, sosyal ve hatta siyasal istikrarsızlıkların da rolü olduğunu söyleyebiliriz.

**e-Mesleği seçme nedeni:** Bir mesleğin seçilmesinde etkili olan motivasyon unsurlarının neler olabileceği konusunda yapılan araştırmalarda Dupont ve arkadaşları (1979) bunların farklı amaç alanlarına ya da belirli bir çerçevede yaşanmış deneyimlere ve çeşitli etkinlik alanlarına doğru yönelmiş eğilimler olduğunu belirtmişlerdir. Bu eğilimler, aynı zamanda kadın erkek rollerini tanımlayan ve toplumsal yapı içinde sosyo-ekonomik ve kültürel bakımdan sahip olunan bir takım değer yargıları sonucunda ortaya çıkarlar. O zaman ilgiler ile yani mesleki yönelimler ile psikolojik, çevresel boyutlar arasında olduğu gibi aile yapısı, sosyo-ekonomik ve sosyo-kültürel boyutlar arasında da çok sıkı bir ilişkiden söz edilebilir (Bourdieu ve Passeron, 1964). Yaptığımız araştırmada, öğretmenlerin bu mesleği seçmelerinde daha çok dışsal motivasyon unsurlarının etken olduğunu saptadık. Bu etkenler arasında öğretmenlerin ya da genel anlamda toplumun mesleğe atfettiği değer yargılarının yanında, sosyal ve ekonomik zorunlulukların payının olduğu gözlenmiştir. Nitekim meslekte doyum aldıklarını

belirtenlerin ancak %28'inin bu mesleği isteyerek seçtiklerini belirtmeleri oldukça anlamlıdır.

## 2- Ekonomik Özellikler

**a-Mesleki gelir:** Yapılan bir çok araştırma mesleki gelir ile meslekten alınan doyum (iş doyum) arasında doğrusal bir ilişkinin varlığını göstermektedir. Bireyin aldığı ücreti yeterli bulması, bir başka anlatımla ondan doyum bulması, onun bazı karşılaştırmalar yapması sonucunda ortaya çıkan bir durumdur. Söz konusu bu değerlendirme, ücretin doyurucu olup olmadığını gösterebilmesi için bireyin yapacağı karşılaştırmaları açıklayan uyumsuzluk (discrepancy) kuramı ile denklik (equity) kuramı arasındaki farkın gözetilmesidir. Uyumsuzluk kuramına göre ücretten alınan doyum; elde edilen ücretle değerli bulunan ücret arasındaki sapmaya bağlıdır. Denklik kuramına göre ise, ücretin doyurucu bulunması, bireyin benzer işi yapanlarla bir denklik gözeterek, aldığı girdileri ve çıktıları sonunda elde ettiği ücretin bir işlevidir. Ayrıca bir iş karşılığı alınan ücret, çoğu kez başarının ya da verimin bir simgesi, dolayısıyla toplumsal statünün de bir göstergesi olarak algılanır. Çalışanların başarılarına denk bir ücret almadıkları duygusuna kapılmaları, onların verimlerini, motivasyonlarını olumsuz yönde etkileyebileceği gibi, mesleki doyum düzeyini de düşürebilir (Ergene, 1991: 698). Gene yapılan araştırmalar ülkemizde maaş azlığının önemli bir stres kaynağı olduğunu, bu durumun Hintli öğretmenlerde stres kaynağını oluşturan etkenler arasında altıncı, İngiltere de ise 27. sırada geldiğini ortaya koymuştur (Özdayı, 1991: 521).

Kamu kesiminde çalışanların genelde düşük düzeyde ücret aldıkları toplumumuzda öğretmenlik mesleğini seçmede etken olan motivasyon unsurları arasında ve doyuma ulaşmış olmalarında ücretin ağırlığının ne kadar etkili olduğunu belirlemeye yönelik soruya verilen yanıtlar ilginçtir. Buna göre ücret etkeninin bireyin kendini gerçekleştirme duygusuna (sosyal ilişkiler, çalışmada özerklik) göre çok düşük bir etkisi

olduğunu ve doyumunu olumsuz yönde etkilemediğini belirtenler daha çok meslekteki kıdemi 20 yıl ve daha fazla olanlarda gözlenmiştir.

Tablo 2. İlköğretim 1. Kademe Öğretmenlerinin Ücretlerinin Mesleki Doyum Sağlamada Yeterli Olup Olmadığı Konusunda Görüşleri

Yeterli	Kısmen Yeterli	Yetersiz
%2	%24	%74

Ülkemizdeki bu durumun en önemli nedeni öğretmenlerin aldıkları ücretin geçimlerini sağlamada yeterli olmaması sonucu, ikinci hatta bazen üçüncü bir işte çalışmak zorunda kalmalarıdır. Bu konumdaki bir öğretmen kuşkusuz kendini asli görevi olan öğretmenlik mesleğine tam anlamıyla veremeyecektir.

Öğretmen ücretlerinin yetersizliği bir ölçüde mesleğin özelliklerinden de kaynaklanmaktadır. Bunlardan biri öğretmenlerin sayılarının bir milyona yaklaşıyor olması, dolayısıyla öğretmenlere yapılacak herhangi bir zammın bütçeye önemli bir yük getirmesidir. Bir diğer neden de öğretmenlere duyulan gereksinimin büyük olsa da yokluğunun kısa vadede yaşamsal bir durum sergilememesidir. Bu da belki psikolojik olarak öğretmene verilmesi gereken önemi ön planda düşünmemeye yol açar (Akyüz, 1978: 12). Oysa toplumların geleceklerini belirlemede en önemli rolü oynayan öğretmenlerin gerek yetiştirilmelerinde, gerekse yaşamlarını sürdürmede özenle düşünülmesi gereken bir meslek grubunun üyeleri olduğu hiçbir zaman unutulmamalıdır. Nitekim Kurtkan (1973: 11-12) bu özenin gerekçelerini şöyle açıklamaktadır: “Çünkü belki de bir çok meslek mensubundan fazla kendini durmadan yenilemesi, yetiştirmesi gerekmektedir. O, iyi yiyip iyi giyinmeli, kitap, gazete alabilmeli, yurt içi ve dışı geziler yapabilmelidir. Öğretmene maddi

olanak sağlanabilirse meslek yetenekli kişileri çeker, güç ve prestij kazandırır. Ama öğretmen maaşı ile aç kalırsa garsonluk, inşaat işçiliği yapar ve görevinden soğuduğu gibi zamanını mesleğine aykırı işlerde çarçur ettiği için verimi düşer. Toplumda mesleğe karşı olumsuz değerler oluşur veya kökleşir, yetenekliler girmez, girenler ayrılır. Elinden hiçbir iş gelmeyen, herhangi bir ücrete razı kişiler mesleği doldurur.” Her ne kadar ülkemizin ekonomik koşulları genelde kamu çalışanlarına yüksek bir ücret ödeme olanağı vermese de, zor ve oldukça sorumluluk gerektiren öğretmenlik mesleğine gereken ödemelerin yaşam standartlarının üzerinde olması oldukça önemlidir (Kıvanç, 1978:). Aksi durumda, öğretmenlerde mesleki doyumsuzluk ve buna bağlı olarak da eğitimde nitelik sorunu kaçınılmaz olacaktır. Nitekim örneklemimizi oluşturan öğretmenlerin %74’ünün ücretlerinin yetersiz, %24’ünün kısmen yeterli ve ancak %2’sinin yeterli olduğunu belirtmeleri, ücretlerin mesleki doyum sağlamada hiç de iç açıcı ve olumlu bir etken olmadığını ortaya koymaktadır.

### 3. Toplumsal Özellikler

**a-Öğretmenlerin toplumsal kökenleri:** Öğretmenlerin toplumsal kökenlerinin belirlenmesine yönelik sorulara verilen yanıtlarda, kıdemleri 20 yıl ve daha fazla olanlarda kırsal kökenli olanların oranının meslekte yeni olanlara göre daha fazla olduğunu göstermiştir (Aslan, 1996: 43-58). 20 yıl ve daha fazla hizmeti olanların %72’si kırsal, %28’i kentsel kökenlidir. Kıdemleri daha az olanlarda bu oranlar kentsel kökenlilerin lehine önemli bir değişiklik göstermektedir. Buna göre meslekteki kıdemleri 1 ile 10 yıl arasında olanların %55’i kırsal, %45’i kentsel kökenli olarak belirlenmiştir. Bunda kuşkusuz son yıllarda kentleşmenin hızlanması kentte yaşayan nüfusun kırsal kesimde yaşayanlara oranla daha fazla olmasının etkisi de olabilir.

Tablo 3 Öğretmenlerin Anne Baba Öğrenimleri (Mesleki Kıdeme Göre)

Anne Baba Öğrenim Düzeyi	Mesleki Kıdem	
	1 ila 10 Yıl	20 Yıl ve Daha Fazla
Okur-Yazar Değil	-	%10
Okur-Yazar	-	%30
İlkokul	%40	%60
Ortaokul	%50	-
Yüksekokul	%10	-
Toplam	%100	%100

Öğretmenlerin anne-babalarının öğrenim ve meslek durumlarına bakıldığında, genellikle 20 yıl ve daha fazla hizmeti olan öğretmenlerin anne-babalarının öğrenimleri sırasıyla okur yazar değil %10; okur yazar %30 ve ilkökul %60 iken, mesleğe yeni başlayanların anne-babalarının öğrenim durumları ise, ilkökul %40, ortaokul %50 ve yüksekokul %10 olarak görülmektedir. Bu oranlar dikkate alındığında, Türk toplumunun genelinde giderek bir okullaşma olgusunun yaşandığından ve buna bağlı olarak toplumda öğrenim düzeyinin yükselme gösterdiğinden söz edilebilir.

Tablo 4 Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre Toplumsal Kökenleri

Toplumsal Köken	Mesleki Kıdem	
	1 ila 10 Yıl	20 Yıl ve Daha Fazla
Kırsal Kökenli	%55	%72
Kentsel Kökenli	%45	%28
Toplam	%100	%100

Öğretmenlerin anne-baba mesleklerine bakıldığında özellikle 20 yıl ve daha fazla hizmeti olanların annelerinin büyük çoğunlukla ev kadını oldukları gözlenmiştir.

Babaların ise genellikle çiftçi veya herhangi bir zanaat erbabı olarak çalışmış olmaları, öğrenim durumları ile bir paralellik göstermiştir. Bu sonuçlardan da anlaşılacağı gibi, anne ya da babası üst düzey görevli olan öğretmen sayısı yok denecek kadar azdır. Çünkü özellikle ilköğretim 1. kademe öğretmenliğinin toplumsal statüsü, üst düzey görevlerdeki anne-babaların bulunduğu statüden düşüktür. Bu nedenle, öğretmenlik mesleğinin üst toplumsal konumdaki ailelerin çocuklarınca seçilmesi pek rastlanır bir durum değildir. Alt sosyo-ekonomik ve sosyo-kültürel konumdaki ailelerin çocuklarını öğretmen okullarına veya benzeri eğitim kurumlarına göndermelerinin gene sosyal ve ekonomik nedenleri olduğu söylenebilir. Bu nedenleri, kısa yoldan meslek edinme, yatılı okuma olanağı bulma, eğitim masraflarının azlığı, sahip olunan değer yargıları v.b. olarak sayabiliriz (Aslan, 1996: 43-58).

Alt sosyo-ekonomik tabakalara mensup aileden gelenler için öğretmenlik mesleğini seçmek bir tür toplumsal hareketlilik aracı olarak görülür. Cumhuriyetin ilk yıllarında böyle bir toplumsal hareketliliğin ilkökul öğretmeni olmakla gerçekleşebileceği söz konusu iken, günümüzde eğitim düzeyinin giderek yükselmesine paralel olarak böyle bir beklenti kalmamıştır. Nitekim Chapoulie ve Merllie (1975) alt sosyo-ekonomik kesimlerden gelen öğretmenlerin okulsal değerleri daha çok benimsediklerini ve entelektüel etkinliklerde çıkar gütmeyen bir eğilime sahip olduklarını belirtmektedirler.

**b-Toplumsal beklentiler.** Her ne kadar, tarihsel süreç içerisinde Türk toplumunda öğretmenlere hak ettikleri sosyal ve ekonomik güvenceler sağlanamamış ise de, sürekli öğretmenliğe özendirici, bu mesleği toplumsal değer yargıları bakımından kutsal, insan üstü gösterici yaklaşımlar görülmektedir (Akyüz, 1979). Bu nedenle hemen her çocuk "Ne olmak istersin?" sorusuna "Öğretmen olacağım" şeklinde cevap verir. Ancak bu eğilimin giderek azaldığı izlenimi belirse bile, özellikle sosyo-ekonomik koşullar hala

öğretmen olma isteğini geçerli kılmaktadır. Kuşkusuz bu mesleğin sosyo-ekonomik ya da kültürel nedenlerle tercih ediliyor olması, ileride çağdaş yaşam koşullarına uyum güçlükleri nedeniyle kişide bir iç çatışmaya ve dolayısıyla mesleki doyumsuzluğa neden olacaktır. Nitekim "Öğretmen olmasaydınız üzülmür müydünüz?" sorusuna verilen yanıtlarda 20 yıl ve daha fazla kıdemde olanların %67'si evet derken, meslekteki kıdemleri 1 ila 10 yıl arasında olanların ancak %15'i evet demişlerdir. Bu değerlendirmeler bize hem yirmi yıl öncesinin toplumsal değer yargılarının özünü hem de bir meslekte uzun yıllar çalışıyor olmanın, o meslekle özdeşleşmekte etkisini göstermek

bakımından anlamlıdır. Ayrıca "En güvenceli ve huzurlu çalışma ortamı bulabileceğiniz meslekler arasında öğretmenlik mesleğinin kaçınıcı sırada yer aldığını söyleyebilirsiniz?" şeklindeki sorumuza verilen yanıtlar da ilginç bulunmuştur. Buna göre meslekteki kıdemleri 20 yıl ve yukarısı olan öğretmenlerin %92'si, 1 ila 10 yıl arasında olanların da %65'i güvence ve huzur bulma açısından ilk üç sırada göstermişlerdir. Böyle bir sıralama karşısında, meslekten doyum almamayı açıklamanın zor olduğunu düşünebiliriz. Ancak gerek toplumsal değer yargıları, gerekse ekonomik nedenlerle bu doyumsuzluğu açıklamak mümkündür.

Tablo 5 İlköğretim 1. Kademe Öğretmenlerinin Toplumsal Beklentiler İle İlgili Görüşleri (Mesleki Kıdeme Göre)

Sorular	Mesleki Kıdem	
	1 ila 10 Yıl	20 Yıl ve Daha Fazla
Öğretmen olmasaydınız üzülmür müydünüz?	(Evet) %15 (Hayır) %85	(Evet) %67 (Hayır) %33
Alanınızda akademik ya da idari anlamda daha yüksek bir konuma gelmek için çaba sarf etmeyi düşünür müsünüz?	(Evet) %70	(Evet) %20

Görüldüğü gibi, meslekte çalışma süreleri daha fazla olanlarda, çalışma süreleri az olanlara göre doyuma ulaşma yönünde belirgin bir fark gözlenmektedir. Bu farkın öğretmenlerin geleceğe yönelik tasarımlarında da ortaya çıktığı gözlenmiştir. Örneğin "Alanınızda akademik ya da idari anlamda daha yüksek düzeyde bir konuma gelmek için bir çaba sarf etmeyi düşünür müsünüz?" şeklinde sorulan soruya olumlu yanıt verenlerin oranı hizmet süresi fazla olanlarda %20 dolayında iken, bu oran genç öğretmenlerde %70 dolayındadır. Burada, meslekte daha kıdemli olan öğretmenlerin belli bir doyum sağladıkları gibi, mesleğin tek düzeliğine alışmış olmalarının da etkisiyle geleceğe yönelik fazla bir tasarımlarının olmadığı görülüyor. Genç

öğretmenlerin ise, hem sosyo-kültürel nedenlerle hem de buldukları yaş kuşağının enerjik özellikleri ve ekonomik beklentiler nedeniyle bir atılım yapmak istedikleri söylenebilir.

#### 4. Mesleksel Özellikler

**a-Mesleğin çalışma koşulları:** Öğretmenlerin mesleklerinden doyum almalarını etkileyen en önemli etkenlerin başında, çalışma ortamında gözlenen olumlu ya da olumsuz koşullar gelmektedir. Ancak yapılan bir çok araştırma Türkiye'de öğretmenlerin çalışma koşullarının pek rahat olmadığını göstermektedir (Özdayı, 1991: 520-522). Nitekim, "Çalışma koşulları sizi olumlu yönde motive edecek şekilde uygun mudur?" şeklindeki sorumuza öğretmenlerin

ancak %8'i evet derken, %22'si kısmen, %70'i ise hayır şeklinde görüş belirtmişlerdir. Çalışma koşullarının uygun olmayışını etkileyen unsurları ise; boş dersleri doldurma, öğrenci yaramazlıkları, öğrencilerin sorumsuz davranışları, yöneticilerin baskısı, sınıfların kalabalıklığı, öğretmenlerin çalışma odalarının bulunmayışı gibi şeyler olarak belirtmişlerdir.

Ayrıca alt yapı eksikliği, sınıfların sağlıklı bir ortam olarak düzenlenememesi, temizlik, ısınma v.b. laboratuvar araçlarının teknolojinin çok gerisinde kalması,, öğretmenlerin şikayetçi oldukları diğer olumsuzluklardır.

Tablo 6 Öğretmenlerin Çalışma Koşullarının Motive Ediciliği Hakkında Görüşleri

Çalışma Koşulları Motive Edicidir		
Evet	Kısmen	Hayır
%8	%22	%70

**b-Öğretmen - yönetici ilişkisi:** Öğretmenlik mesleğinde doyumunu etkileyen önemli etkenlerden biri de diğer mesleklerde de olduğu gibi, yöneticilerle olan ilişkilere dir. Çünkü eğitim uygulamalarında en uygun ortamı hazırlamada görevli olan kişiler yöneticilerdir. Dolayısıyla eğitim ve öğretimin sağlıklı gerçekleşmesinde, öğretmenlik ile aileler arasında uygun ve uyumlu ilişkilerin kurulmasında yöneticilerin öğretmene sağlayacağı destek ve olanaklar oldukça önemlidir (Çelikkaya, 1998: 91).

Zira okulu amaçlarına uygun olarak yönetmek, örgütteki insan ve madde kaynaklarını en verimli biçimde kullanmak yöneticinin becerisine ve donanımına bağlıdır. Başka bir anlatımla, diyebiliriz ki, eğitimin niteliğini belirleyen, okul yönetiminin yapısı ve yöneticilerin mesleki ve kişisel özellikleridir. Varış (1998,168) bir yöneticide olması gereken özellikleri şu şekilde ifade ediyor. "İyi bir yönetici beklentilerini öğretmenlere ve öğrencilere

doğru olarak iletebilir; bunları zaman zaman geliştirir, dikkatini okulun işleyişine verir, okulda varlığını fark ettirmek üzere okulun her tarafında görünür, sınıfta ne öğretildiğini, öğretim materyalinin öğretmene ve öğrenciye nasıl iletildiğini gözler. Ancak bu davranışlarla desteklendiğinde okulda olumlu bir atmosfer yaratabilir. Olumlu atmosfer yaratılmayan okullarda verimli eğitim-öğretim etkinliklerinden söz edilemez. Öğrencileri ve öğretmenleri karar verme sürecine katan yöneticiler başarılı yöneticilerdir. Okul yönetiminde oluşturulan bu demokratik atmosferi öğretmenlere, öğretmenler, sınıflara ve daha sonra öğrenciler tüm yaşamlarına yansıtabileceklerdir. Okul etkinlikleri yoluyla edinilen demokratik davranışlar bireyin yaşam biçimi haline dönüşebilecektir. Bunun tam tersi olan bir yönetim, öğretmenlerde ve öğrencilerde otokratik ve itaatkar davranışların oluşmasına, kurumu benimsememeye ve çeşitli disiplin sonuçlarına neden olacaktır."

Tablo 7. Yöneticiden Destek Görme ve Yönetici ile Birlikte Çalışma Doyumuna Ait Bulgular

	Evet	Hayır
Yöneticilerinizden beklediğiniz desteği görüyor musunuz?	%30	%61
Yöneticilerinizle çalışmak size doyum veriyor mu?	%35	%65

Eğitimin amaca uygun gerçekleşebilmesinde, öğretmenin de karar sürecine katılması gerekir. Dolayısıyla yönetici ile işbirliği yapmak zorunda kalmaktadır (Tezcan, 1976:198). Ancak bu işbirliğinin işleyiş biçimi ve düzeyi, öğretmenlerin motivasyonlarını etkiler ve bu nedenle öğretmenler yöneticileri kendilerini mutlu ya da mutsuz kılan etkenler olarak görürler (Akyüz, 1978:12). Yöneticilerin öğretmenler üzerinde bıraktığı bu etkiyi dikkate alarak yönelttiğimiz "Yöneticilerinizden

beklediğiniz desteği görüyor musunuz?” şeklindeki soruya öğretmenlerin %61’i hayır, %39’u ise evet şeklinde yanıt verirken, “Yöneticileriniz ile çalışmak size doyum veriyor mu?” sorusuna ise %65’i hayır şeklinde yanıt vermişlerdir. Bu sonuçlar bize Türk eğitim sistemindeki yönetici seçiminin yanlışlığını göstermektedir. Zira genellikle okul yöneticileri öğretmenler arasından, herhangi bir liyakat, eğitim düzeyi ya da demokratik seçimle değil, kayırma, ideolojik görüş v.b. kriterlerle atanmaktadır. Böyle bir atama ile gelen yöneticiler ise, çoğunlukla kendilerini kabul ettirmek çabası ile, baskıcı davranıyor ve öğretmenleri karar alma sürecinin dışında bırakmaya çalışıyorlar. Oysa ki okul yöneticisi ile öğretmenler aynı kaynaktan gelen ve aynı birikime sahip olan kimselerdir. Başka bir anlatımla okul yöneticisi ayrı bir uzman değildir, sonuçta o da öğretmendir.

**c-Öğretmen- öğretmen ilişkisi:** Öğretmen- yönetici ilişkisini incelerken, yöneticilerin de aslında öğretmen olduklarını belirtmiştik. Dolayısı ile öğretmen-öğretmen ilişkisinin bir boyutuna değinmiş olduk. Ancak bir de gördükleri işlev bakımından aynı konumda olan öğretmenler arası ilişkilerin süreci nasıl etkilediği de oldukça önemlidir. Hemen her ülkede öğretmen, eğitim ve öğretimin en önemli unsurlarından birisidir, buna karşın öğretmenlerin çeşitli problemlerle karşı karşıya oldukları bilinmektedir. Her şeyden önce öğretmenler aynı kaynaklardan gelmedikleri için eğitim ve öğretim konusunda ortak bir düşünce etrafında bütünleşmiş değillerdir. Bu durum önemli bir takım sürtüşmelere yol açtığı gibi, eğitim ve öğretimde bir çok problemlerin de kaynağı olmaktadır (Tozlu, 1987: 8). Öğretmenlerin eğitim ve öğretim anlayışlarının farklılığı, hangisinin daha doğru ve geçerli olduğu sorusunu akla getiriyor. Her öğretmenin kendine özgü görüş ve düşünceleri olabilir, ancak önemli olan bu görüş ve düşünceleri birbirleri ile paylaşmak ve en azından kendi okulları açısından bir uzlaşmaya varmaktır. Oysaki

okuldaki eğitimin niteliğinin artırılması, öğretmenlerin işbirliği içinde olmaları ile olanaklıdır. Bu noktadan hareketle öğretmenlere yönelttiğimiz “ Öğretmenler olarak eğitim ve öğretimin geliştirilmesi konusunda birbirinizle işbirliği yapıyor musunuz?” sorusuna ancak %50’si evet yanıtı vermişlerdir. İşbirliği yapmayanlara bunun nedeni sorulduğunda, zamanlarının olmadığı, böyle bir alışkanlıkları olmadığı, bunun bir sistem sorunu olduğu şeklinde pek de akılcı olmayan yanıtlar alınmıştır.

#### **d-Öğretmen-öğrenci ilişkisi:**

Eğitimin temel unsurlarından biri öğretmen ise, kuşkusuz diğeri de öğrencidir. Öğrencisiz bir okul eğitimi düşünülemez. Bu nedenle başarının elde edilmesinde öğretmen-öğrenci arasındaki ilişki büyük önem taşımaktadır. Zira öğretmenlerin hedef kitleleri öğrencilerdir. Bununla birlikte, çağdaş eğitim artık öğrenci merkezli bir eğitimidir. Dolayısıyla eğitim sürecindeki her türlü etkinliğin hareket noktası öğrenci olmalı, öğretmen ise daha çok yönlendirici konumda kalmalıdır. Ancak öğretmen-öğrenci ilişkisi konusunda geleneksel ya da aykırı görüşler de yok değildir. Bunlardan biri sembolik etkileşim kuramını eğitim sosyolojisine uygulayan bazı yazarlardır. Örneğin D. Hargreaves, öğretmenle öğrenci arasındaki ilişkiyi, taraflardan her birinin değişim amaçlarını gerçekleştirmeye yöneldikleri bir çatışma ortamı olarak görür. Bu görüşe göre, öğretmenler de öğrenciler de kendi özel durum tanımlamalarını karşı tarafa kabul ettirmek için stratejiler geliştirirler. Genellikle bu ilişkide öğretmenlerin daha fazla güç sahibi oldukları düşünülür. Ancak bu üstünlük asla sınırsız değildir. Gene de öğretmenlerle öğrenciler aynı durumları paylaştıkları için zamanla durumlara ilişkin ortak anlayışlar geliştirirler (Tan, 1993: 83).

Ayrıca bu çatışma ortamlarını yaratan öğelerden biri olarak sınavlardan söz edilmektedir. Eğitim sürecinde sınavlar birer öğretim aracı olmaktan çok, öğretmen-öğrenci arasında yapılan bir savaş niteliğinde değerlendirilmektedir. Bu çatışmayı aza indirmek amacıyla olumlu

yaklaşımları önerenler de bulunmaktadır. Örneğin bazı eğitimciler; “hiyerarşiyi azaltma, tüm görüşleri dikkate alma, öğrenciyi karar alma sürecine katma, açık olmayan tartışmalardan kaçınma, tüm seçenekleri dikkatlice değerlendirme” v.b. önerilerde bulunmaktadır (İnal, 1996: 178).

Kuşkusuz uzlaşmacı, ancak görevinin öneminin bilincinde olan öğretmenler eğitim amacının gerçekleşmesinde önemli bir yer tutar. Bu durumda, öğretmenlik formasyonunun çok kapsamlı gerçekleştirilmesinin yanında, hizmet içi eğitimin de aralıksız sürdürülmesinin önemi açıktır. Zira öğretmen-öğrenci ilişkisi sağlıklı olduğunda, öğrenci bilgi edinmede ve dolayısıyla davranış değiştirmede önemli ölçüde motive olmuş olacaktır. Öte yandan, öğretmen bu uzlaş ortamından yararlanarak kendisi gibi davranarak rol yapmayacak, disiplini sert davranarak ya da başka yanlış yöntemlere başvurmadan iletişimle ve empati ile sağlayacaktır. Kısaca, öğretmenin kişiliği ve tutumu sınıf havasını belirleyici başlıca etken olsa da, öğrencilerin öğretmenlerine karşı tutumu ve karşılıklı iletişimleri de çok önemlidir (Yörükoğlu, 1985: 574). Bu iletişimin sağlanmasında öğretmene düşen görevler olduğunu belirtenler de bulunmaktadır. Buna göre; öğretmen öğrencilerin ilgi, ihtiyaç ve beklentilerini görebilmeli, onların geçmiş yaşantılarından edindikleri ve okul ortamına taşıdıkları nitelikleri incelemeli ve elde ettiği sonuçlardan yararlanarak öğrenme yaşantılarını düzenlemelidir (Öztürk, 1994: 272). Zira öğretmenlerin öğrencilerle konuşma biçimi, onların yapıcı mı yoksa yıkıcı mı olacaklarını belirler (Gordon, 1996: 54-77). Nitekim bu bağlamda yapılan araştırmalar öğrencilerin en çok öğretmenlerin beden hareketlerinden (%55) ikinci sırada ses ve konuşma özelliğinden (%38) en son olarak da sözel davranışlarından etkilendiklerini göstermiştir (Kütük, 1994: 574). Kaldı ki, öğretmen-öğrenci iletişimi, çeşitli gelişim evrelerine göre farklı özellikler gösterir. Örneğin, ilköğretim döneminde öğrenci öğretmeni bilgisinden çok, ilgisiyle

değerlendirmektedir. Dolayısıyla, özellikle ilköğretim 1. kademe öğrencilerinin öğretmenleri ile ilişkileri, onlara gösterilen ilgi ile orantılıdır. Kuşkusuz öğretmenlerin bu kademedeki mesleki doyumları da gene kendilerinin yaptıkları ile orantılı olmak durumundadır. İşte bu yaklaşım çerçevesinde örneklemimizi oluşturan öğretmenlerimize, “öğrencileri ile ilişkileri” yönünde yönelttiğimiz soruya genelde %70’inden olumlu ve doyum aldıkları yönünde yanıt alınırken, meslekteki kıdemi 20 yıl ve yukarısı olanlarda bu oran %85, kıdem ayırımı yapmadan kent merkezinde görev yapanlarda %79, gecekondu bölgelerinde görev yapanlarda ise %50 oranında olumlu yanıt alınmıştır. Böyle bir dağılımın ortaya çıkmasında, mesleki deneyim süresinin, çocukların yaşadığı sosyal çevrenin, dolayısıyla öğrenci ailelerinin sosyo-ekonomik ve kültürel konumlarının etkisi olduğu söylenebilir.

**e - Mesleğin saygınlığı ve geleceği değerlendirme:** Mesleki doyumun en önemli etkenlerinden biri de, öğretmenlerin kendi mesleklerini nasıl algıladıkları, toplumun onlara gösterdiği ilginin ve değerinin düzeyidir. Tarih boyunca, hemen her toplumda öğretmenlik bir prestij ve önderlik sembolü olarak algılanagelmiştir. Ancak, zamana, siyasal ve ekonomik koşullara bağlı olarak çeşitli dönemlerde öğretmenlerin itibar kaybına uğradıkları da bilinmektedir. Örneğin, kitle iletişim araçlarının yaygınlaşması ile, toplumun her kesimine bilgi akışının hızlanması, öğretmenleri bir ölçüde tek bilgi kaynağı olmaktan çıkarmıştır. Ayrıca, endüstrinin gelişmesi, çeşitli iş kollarının ortaya çıkması ve servetin toplumda daha önemli bir etmen olmasına paralel olarak, öğretmenlik mesleğine verilen önem gelir ile bağlantılı olarak değerlendirilmeye başlanmıştır. Bu yüzden, özellikle Türkiye’de öğretmen maaşlarının düşüklüğü, toplumun öğretmene yüklediği işlev ile bağdaşmadığı sıklıkla dile getirilmektedir (Tatlıdil, 1993: 52). Nitekim, Milli Eğitim Bakanlığı’nın 1982 yılında yayınlanan bir araştırmasında da şöyle deniyor: “Toplumda öğretmenlik mesleğine

verilen değer giderek azalmakta, öğretmenler arasında mesleğe, çalışma ve yaşam koşullarına ilişkin yakınmalar, huzursuzluklar yaygınlaşmakta, öğretmenlik gençler için çekiciliğini yitirmekte ve en son tercih edilen bir meslek haline gelmektedir” (Aslan, 1996: 28; Dilaver, 1988: 9).

Öğretmenlerin kendi mesleklerini nasıl değerlendirdiklerine baktığımızda işin maddi boyutundan oldukça şikayetçi oldukları görülmektedir. Öğretmenlik mesleğinin kazancının diğer mesleklere oranla az olduğunu bu nedenle yeniden meslek tercihinde bulunsalar öğretmenliği ilk sırada seçmeyeceklerini bildirenlerin oranı, erkeklerde %55, kadınlarda ise %28 düzeyindedir. Bu oranlar, 20 yıl ve daha fazla kıdemi olan erkeklerde %15’e, kadınlarda ise %3’e düşmektedir. Bu durum bize meslek seçimi ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin önemini göstermektedir. Buna göre, mesleğini isteyerek seçenlerin mesleki doyum düzeyleri ve doyuma yönelik çabalarının bu mesleğe isteksiz girenlere göre daha fazla olduğunu göstermektedir.

“Mesleğinizi uygularken, size doyum veren yönü hangisidir?” sorusuna %60 oranında öğrencilere yeni bilgiler öğretmek şeklinde cevap alınmışken, %30 mesleğin istikrarlı oluşu, %10 da boş zamanların oluşu şeklinde yanıtlamışlardır. “Kendinizi toplumsal önder olarak görüyor musunuz?” şeklinde sorulan soruya verilen cevaplar ise %42 evet, %58 hayır şeklinde olmuştur. Evet cevabı verenler içinde meslekte kıdemi 20 yıl ve yukarısı olanların oranı %82 ‘dir.

Bir meslek mensubunun kendisi ve mesleği hakkındaki imajı ve geleceğe yönelik tasarımları, o kişinin mesleki doyumunun önemli bir göstergesidir. Bu bağlamda bir değerlendirme yapıldığında, öğretmenlerimizin kendilerine ve mesleklerine bakış açıları toplumsal değerler ve normlar perspektifinde şekillenmektedir. Nitekim, öğretmenlerin artık kendilerini bir Tanrı mesleğinin uygulayıcıları olarak görmedikleri gibi toplumu aydınlatan ve yönlendiren bir konumları da söz konusu değildir. Belki yeni dünya düzeninde geçerli

olan değerler bu durumu gerekli kılıyor olabilir, ancak en azından öğretmen yetiştirme politikalarının da yeniden gözden geçirilerek çağın koşullarına ve toplumsal değerlere uygun bir öğretmen yetiştirmek mesleki doyuma ulaşmalarının önemli bir itici gücü olabilecektir.

## SONUÇ

Bu araştırmada, ilköğretim 1. kademe öğretmenlerinin (sınıf öğretmenleri) mesleki doyum düzeyleri belirlenmeye çalışıldı. Bunu yaparken kuşkusuz yaşam kalitesi kavramı hareket noktamızı oluşturdu. Yaşam kalitesi kavramının temel amacı, insan faktörüne önem vererek çalışma ortamlarında insanların daha mutlu olmalarını dolayısıyla verimli çalışmalarını teşvik etmektir. Bu çerçevede öğretmenlerimizin gerek hazırlık formasyonları gerekse meslek içi formasyon ve uygulamalarında kendilerine sağlanan olanaklardan ve çalışma koşullarından ne ölçüde etkilendiklerini ve bunun çalışma performansına nasıl yansıdığını irdelemeye çalıştık.

İlk olarak öğretmenlerin demografik ve mesleki özelliklerine baktığımızda; öğretmenlik mesleğinin daha çok bir kadın mesleği olduğu izlenimi uyanmaktadır. Bu özellik doğal olarak kadın öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerini erkeklere oranla daha çok artırmaktadır. Ayrıca meslekte geçirilen yılların uzunluğu da mesleki doyuma olumlu olarak yansıyan diğer bir etkendir. Kısaca, mesleki kıdem ile iş doyumunu arasında olumlu bir ilişki görülmüştür. Öğretmenlerin mesleki kıdemleri arttıkça işlerinde memnuniyet düzeyleri artmaktadır. Bunun nedeni de deneyimin artmasıyla birlikte bir tür alışkanlık ve dolayısıyla doyuma ulaşma şeklinde açıklanabilir. Buna karşın mesleğe yeni girenlerin aşırı beklenti içinde olması ve belki de mesleğe uyum sorunları nedeniyle gerektiği kadar doyum almadıkları gözlenmektedir.

Aile yapısının istikrarlı olması, yani kişinin iş yaşamı dışında huzurlu ve rahat bir



ortamda yaşaması, işinden zevk almasına ve dolayısıyla verimin artmasına neden oluyor. Nitekim evli olan öğretmenlerin bekârlara oranla neredeyse iki kat daha fazla doyuma ulaştıklarının gözlenmesi, iş dışındaki yaşamın bir şekilde iş performansını etkilediğini göstermektedir. Bir formasyon sonucunda herhangi bir iş yapmanın mesleği gerçekleştirme biçimine yansıdığı, dolayısıyla doyum almada mesleki formasyonun önemli rol oynadığı ayrı bir saptamamızdır.

Kuşkusuz bir meslek seçiminde, o mesleği isteyerek, severek seçmenin önemi büyüktür. Zira insanların yetenek ve ilgileri, mesleki performansın yükselmesini sağlar. Hatta kadın veya erkek olmanın gerektirdiği bir takım bedensel, zihinsel ve psikolojik özellikler bazı mesleklere daha yatkın olma ve dolayısıyla zevk alma özelliği kazandırabilir. Bu nedenle, kadın öğretmenlerin, annelik iç güduları ve sabırlı olma özellikleri nedeniyle, özellikle sınıf öğretmenliğinden erkeklerle göre daha fazla doyum almaları doğaldır. Mesleki uygulamalarda içsel motivasyon unsurlarının yani bireysel özelliklerin yanında dışsal motivasyon unsurlarının (ekonomik, toplumsal vb.) önemine değinmiştik. Yani yapılan bir işten doyum almanın salt kişisel özelliklerle değil, aynı zamanda ekonomik olanaklar ve toplumsal bakış açısıyla da ilgili olduğu bilinmektedir.

Örneklelimizi oluşturan öğretmenlerin önemli bir kısmının ücretlerinin yeterli olmayışlarından yakınmaları, geçimlerini sürdürmek için ek işlerde çalıştıkları yönündeki cevapları, onların iş ortamında pek de mutlu olmadıklarını göstermektedir. Birakınız öğretmenlik gibi, çocukları biçimlendiren, onları yaşama hazırlamada önemli bir rol oynayan bir mesleğin yaşamsal önemini, herhangi bir niteliksiz işte çalışan iş görenin bile, geçimini insanca sağlayacak bir gelire sahip olamaması önemli bir motivasyon eksikliği yaratacaktır. Görüldüğü gibi, mesleki gelir düzeyi doyumunu etkileyen önemli etkenlerden biridir. Nitekim bu konuda yapılan çok sayıda araştırma,

mesleki gelir ile meslekten sağlanan doyum arasında güçlü bir ilişkinin varlığını kanıtlamıştır.

Toplumsal statüsü düşük mesleklere mensup ailelerden gelenler için öğretmenlik mesleğini seçmenin bir tür toplumsal hareketlilik aracı olduğu bilinmektedir. Dolayısıyla gerek kırsal kökenli ailelerden, gerekse alt statüde bir meslekteki ailelerden gelenlerin beklentilerinin fazla olmayıp, ailelerinin toplumsal konumlarına göre bir dikey toplumsal hareketlilik sağlayan herhangi bir meslekten doyum aldıkları gözlenmektedir. Başka bir anlatımla, toplumsal konumlarının üstünde bir konuma gelme, iş yaşamında önemli bir doyum nedenini oluşturmaktadır. Ayrıca insanların herhangi bir mesleğe başlamalarında toplumsal beklentilerin önemi göz ardı edilemez. Özellikle alt sosyo-ekonomik tabakaya mensup bireylerin daha üst konumdaki bir meslekten beklentileri olacaktır. Dolayısıyla bu kişilerin mesleklerinden aldıkları doyumun beklentilerine paralel olarak arttığı gözlenmektedir.

İş veriminde ve iş görenin mesleki doyumunda etkili olabilecek etkenlerden biri de çalışma ortamı ve koşullarıdır. Yani çalışılan ortamın yapısı kişinin motivasyonunu olumlu yada olumsuz bir şekilde etkileyebilmektedir. Araştırmamızda, öğretmenlerin çalıştıkları fiziksel mekan ve donanımı çok yeterli bulmadıklarını söyleyebiliriz.

Öğretmenlerin mesleklerinden sağladıkları doyumda, çalıştıkları okuldaki iletişim düzeyinin ve yönetsel anlayışın da rolü büyüktür. Eğitimin olumlu bir yönde gerçekleşmesi, öğrenci niteliğinin yükselmesi, öğretmenlerle yönetim arasındaki olumlu yapıcı diyaloga bağlıdır. Araştırma bulgularına baktığımızda, öğretmenlerin okul yöneticileri ile olan iletişiminin ve işbirliğinin çok iyi olmadığı dile getirilmektedir. Genelde eğitim-öğretimle ilgili olarak görüş ve şikayetler açık ve net olarak dile getirilememekte ve dolayısıyla sorunlara çözüm üretmede

yetersiz kalınmaktadır. Bu da gösteriyor ki, öğretmenlerin büyük çoğunluğu yaptıkları çalışmalarda gerekli destek ve takdiri okul yönetiminden alamamaktadırlar. Kısaca, okullarımızda demokratik ve işbirliğine dayalı bir karşılıklı sorumluluk anlayışının eksikliği, doyumunu olumsuz yönde etkilemektedir.

Mesleki doyum sağlamada diğer bir etken öğretmenlerin birbirleri ile olan ilişkisidir. Bu ilişkilerin olumlu bir atmosfer içinde olması, çoğu zaman diğer koşullar olumsuz olsa da, okul ortamına, dolayısıyla öğretmenlerin kendilerine güven duymalarına ve mesleği sevilir bir duruma getirmede olumlu bir katkı sağlayabilir. Ancak bulgularımız, toplumun diğer kesimlerinde olduğu gibi, öğretmenler arasında da bir konsensüs ve karşılıklı anlayış kültürünün olmadığı yönündedir.

Bilindiği gibi formal eğitim sürecinin üç temel unsurundan biri de öğrencilerdir. Hatta denilebilir ki, okul ve öğretmenler öğrenciler için vardır. Milli eğitimin temel hedefi de topluma uyum sağlama ve toplumsal geleceği belirlemede öğrencilere yeni tutum ve davranışlar kazandırmaktır. Bu bağlamda öğretmenlerin doğrudan ilişki içinde buldukları hedef kitle öğrencilerdir. Dolayısıyla öğretmenlerin mesleklerini gereği gibi yapmada ve buna bağlı olarak mesleki doyuma ulaşmada en önemli ölçüt, öğrencilerle iletişimlerinin düzeyidir. Eğitimin karşılıklı iletişim süreci olduğunu düşündüğümüzde, amaca ulaşmada bu sürecin sağlıklı bir iletişimle gerçekleşebileceğini söyleyebiliriz. Öğrencilerle iyi ilişkiler içinde olan öğretmenler, yaptıkları işten daha çok doyum alırlar. Çünkü verdikleri eğitimin sonuçlarını görme olanağı elde ederler. Sürecin bir boyutu öğretmenler ise, öteki boyutu da öğrencilerdir. Sağlıklı bir ilişki içinde yetişen öğrenciler de kendilerine öz

güveni olan, kendilerini gerçekleştiren bireyler olacaklardır. Araştırma bulgularımızda, öğretmenlerimizin genelde öğrencileri ile ilişkilerinin olumlu olduğu ; bu olumluluğun, mesleki kıdemle birlikte daha da arttığı, ancak bu durumun öğrencilerin bulunduğu kent merkezi ve gecekondu merkezlerine göre görece olarak değiştiği gözlenmiştir. Bu durumda, sağlıklı iletişim kurabilme olanağının, salt öğretmenlerin çaba ve becerileri ile ilgili olmadığı, ayrıca öğrencilerin aile yapıları ve sosyo-kültürel konumları ile doğru orantılı olduğunu söyleyebiliriz.

Öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinin genel ve belki de diğer etkenleri de içeren en önemli boyutu, öğretmenlik mesleğinin saygınlığı ve öğretmenlerin bizzat kendilerinin geleceğe yönelik projeksiyonlarıdır. Bu bağlamda örneklemimizi oluşturan öğretmenlerin mesleklerinden genel olarak memnunluk düzeylerini değerlendirdiğimizde, mesleki doyum düzeylerinin düşük olduğunu belirtebiliriz. Bunun nedenleri olarak öncelikle mesleğin gelir ve prestijinin düşüklüğü belirtilebilir. Öteki etkenleri bir anlamda bu iki temel etkenin zincirleme bir biçimde birbirini etkileyen unsurları olarak sayabiliriz. Sonuç olarak ülkemizin genelinde eğitimin temel taşları olan öğretmenlerimizin gerek hazırlık formasyonlarında, gerekse mesleki uygulamalarında yaşam kalitelerinin düşük olduğunu, bunun bir tür toplumsal, ekonomik ve yönetsel eksikliklerden kaynaklandığını vurgulayabiliriz. Bu eksikliklerin giderilmesi ve çağdaş bir eğitim sistemine sahip olması bir toplumun gelişmişliği ile mümkün olacaktır. Bunu sağlayacak kurum da hiç kuşkusuz eğitim ve onu uygulayan öğretmenlerdir.

**KAYNAKÇA**

- Akyüz, Y. (1978). **Türkiye’de Öğretmenlerin Toplumsal Değişmedeki Etkileri**. Ankara: Doğan Yayınları.
- Akyüz, Y. (1979). “Türkiye’de Öğretmenin Öğretmen ve Meslek İmajı” **A.Ü. Eğitim Fak. Dergisi**, 10, 1-2: 115-121.
- Aslan, A.K. (1996). “Meslek Olarak Öğretmenlik” **Eğitim Dergisi**. E.Ü. Ed Fak. Yayını, Sayı: 1
- Balcı, E. (1991). “Öğretmenlerin Sosyal Statüsü ve Ödüllendirilmesi”. **H.Ü. Eğit. Fak. Dergisi**, 6: 121-128.
- Balcı, A. (1985). “Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, A.Ü. Sosyal Bilimler Enst.
- Başaran, İ.E. (1982). **Örgütsel Davranış**. A.Ü. Eğitim Bilimleri Fak. Yayınları, No:108.
- Başaran, İ.E. (1996). **Türk Eğitim Sistemi**. İstanbul: Yargıcı Yayınları.
- Baysal, A.C. (1981). **Sosyal ve Örgütsel Psikolojide Tutumlar**. İstanbul.
- Bilgin, N., Ergenç, A. ve Timurcanday, Ö.N. (1985). “Bireylerce Algılanan Şekliyle Yaşam Kalitesi” **Seminer, EÜ. Ed. Fak. Yayını**, 4: 157-169.
- Bilgin, N. (1992). Endüstri ve Örgüt Psikolojisi, Ders Notları, E.Ü. Ed. Fak.
- Bourdieu, P. ve Passeron, J. C. (1964). **Les Heritiers, Minuit**. Paris.
- Chapoulie, J.M. et Merlie, D. (1975). Le Recrutement des Professeurs de l’enseignement Secondaire, 1. Les Determinants Objectifs de l’accès au Professorat, *Revue Française De Sociologie*, XVI: 439-484.
- Çelikkaya, H. (1998). **Fonksiyonel Eğitim Sosyolojisi**. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Davis, K. (1972). **Human Behavior at Work, Human Relations and Organizational Behavior**. New-York: Mc Grov-Hill Book Company.
- Davis, K. (1984). **İşletmelerde İnsan Davranışı**. Çev: Kemal Tosun ve ark., İ.Ü. Yayını No:3028, İst.
- Dilaver, H. (1988). “Öğretmenlik Mesleğinin Cazip Hale Getirilmesi”, **Milli Eğitim**. Sayı: 77-78-79.
- Dupont, J.B. ve Arkadaşları, (1979). **La psychologie Des İnterêts**. Paris: PUF.
- Ergene, T. (1991). “Müfettiş Adaylarının İş Doyum Düzeyleri” **H.Ü. Eğit. Fak. I. Eğitim Kongresi, Bil. Buca Eğit. Fak. Yayınları**, 25-26-27 Kasım İzmir.
- Eren, E. (1991). **Yönetim ve Organizasyon**. İ.Ü. İşletme Fak. Yayını No:236, İstanbul.
- Gordon, T. (1996). **Okulda, Evde Öğretmenlik Eğitimi - E.Ö.E. Sistem Yayınları**.
- Hesapçioğlu, M. (1998). **Öğretim İlke ve Yöntemleri**. İst: Beta Basın Yayın A.Ş.
- Hoy, W.K., Miskel, C.G. (1987). **Educational Administration (Theory, Research and Practice)**. New York: Rondow House Inc.
- İnal, K. (1996). **Eğitimde İdeolojik Boyut**. Ankara: Doruk Yayınları.
- Joseph, P., Green, N. (1986). “Perspectivites on Reasons for Becoming Teachers”. **Journal of Teacher Education**, 37, 6: 28-33.
- Kazlauskas, D.W. (1995). “Leadership Practices and Employes Job Satisfaction In The Academic Libraries of The State University System of Florida”. **Dissertation Abstracts International**, 55, 10. April 3053: 172. 1995.
- Kıvanç, C. (1987). “Öğretmenlik Mesleği ve Öğretmen Yetiştirme Politikası”. **Milli Eğitim**, 72.
- Korman, A.K. (1978). **Endüstriyel ve Organizasyonel Psikoloji**. Çev.: Akhun, ve C. Alkan. M.E.B. Basımevi.
- Kurtkan, A. (1973). “Eğitim Hizmetlerinden Azami Verim Elde Edilmesi”, **Ankara Ticaret Odası Dergisi**. Nisan.
- Küçükahmet, L. (1976). **Öğretmen Yetiştiren Kurum Öğretmenleri Tutumları**. A.Ü. Eğitim Fak. Yayını, Ankara.

- Kütük, T. (1992). "Temel Eğitim İkinci Kademe Öğretmen-Öğrenci İlişkilerinde Karşılaşılan Sorunlar" **Ç.Ü. Eğitim Fak. I. Eğitim Bil. Kong. Cilt 2.**
- Locke, E.A. (1976). "The Nature and Causes of Job Satisfaction" **Handbook of Industrial and Organizational Psychology.** Ed. Dunnette Chicago; Rand Mc Nally College Publishing Comp. pp. 1297-1349.
- M.E.B. (1982). **Öğretmen Sorunları ve Eğilimleri Araştırması.** Ankara.
- Mc. Cormick, E.J. ve Ilgen, D.R. (1980). "Job Satisfaction, Attitudes and Opinions" **Industrial Psychology.** New Jersey: Prentice Hall, INC. Englewood Cliffs.
- Miller, D.B. (1974). **Personal Vitality.** Addison Wesley Publishing Comp.
- Moles, A.A. ve Bilgin, N. (1985). "Yaşam Kalitesi ve Çevresel İstikrarlılık", **Seminer, E.Ü. Ed. Fak. Yayını.** 113-131.
- Murell, A.S. and Norris, H.F. (1983). "Resources, Life Events and Changes in Psychological States:A Prospective Framework", **American Journal of Community Psychology.** 2: 473-491.
- Onaran, O. (1981). **Çalışma Yaşamında Güdülenme Kuramları.** A.Ü. Siyasal Bilgiler Fak. Yayını, No:470, Ankara.
- Özdayı, N. (1991). "Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini Durumlarının Karşılaştırılması". **Eğitimde Arayışlar I. Sempozyumu.** İstanbul.
- Öztürk, M. (1994). "Öğretim Programlarının Uygulayıcısı Olarak Öğretmen" **Ç.Ü. Eğitim Fak. I. Eğitim Bil. Kongresi.** Cilt I. 28-30 Nisan, Adana.
- Petit, T. (1975). **Fundamentals of Management Coordination.** New York: John Wiley and Sons. Inc.
- Rue, L.W. and Byars, L.L. (1990). **Supervision.** Third Edition, Richard D., Irwin Inc. U.S.A, p.185-189.
- Sergiovanni, T.J. and Carver, F.D. (1973). "Job Satisfaction: Motivation in Practice", New School Executive A Theory of Administration Bodd, Nedd and Company, Toronto.
- Sergiovanni, T. (1976). "Factors Which Affect Satisfaction and Dissatisfaction of Teachers" **The Journal of Educational Administration.** Vol.5.
- Smlansky, J. (1984). "External and Internal Cornelates of Teachers' Satisfaction and Willingness to Report Stress" **British Journal of Educational Psychology.** 54.
- Stogdil, R.M. (1974). **Handbook of Leadership:A Survey of Theory and Research.** Riverside, N.J. Free Press.
- Tan, M. (1993). "Eğitim Sosyolojisinde Değişik Yaklaşımlar; Yorumcu Paradigma" **E.B.F. Dergisi.**
- Tatlıdil, E. (1994). "Toplum, Eğitim ve Öğretmen" Öğretmen Adayları Üzerinde Yapılan Bir Araştırma" **E.Ü. Ed. Fak. I. Eğitim Bil. Kong. Cilt 2.**
- Tezcan, M. (1976). **Eğitim Sosyolojisine Giriş.** Ankara: Çağdaş Mat.
- Tozlu, N. (1987). "Felsefe Kültürü ve Öğretmen". **Milli Eğitim.** 72.
- Ulusoy, E. (1986). "İş Doyumu-Verimlilik İlişkisinde Yöneticinin Rolü" Yüksek Lisans Tezi, D.E.Ü. Sos. Bil. Enst.
- Variş, F. (1973). **Cumhuriyetin 50. Yılında Türkiye'de Öğretmen Yetiştirmede Karşılaşılan Birkaç Sorun.** Ank. Ün. Eğitim Fak. Yay.
- Vroom, V. H. (1969). "Industrial Social Psychology" **The Handbook of social Psychology.** By Gardner Lindzey and Elliot Aranson, 5: 197- 209.
- Woffard, J.C. (1982). **Organizational Behavior.** Boston Kent Publishing Company A Divisiof of Wodsworth Inc.
- Yalçınkaya, M. (2000). **Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Örgüt İklimi ve İş Doyumu,** Ege Üniv. Eğitim Fak. Yayınları No:2 İzmir.
- Yetim, Ü. (1993). "Mühendis Kimliği" Sosyal Kimlik, Kalıtım, İş ve Meslek Doyumu **Kavramları Açısından Çok Yönlü Bir İnceleme.** Yayın No:7 M.M.O. İzmir Şubesi
- Yetim, Ü. (1985). "Yaşam Kalitesi Kavramı ve Araştırmalarına Toplu Bakış", **Seminer, E.Ü. Ed. Fak. Yayını:** 133-155.